Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

30 420 Emancipatiebeleid

Nr. 228 BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 december 2015

Hierbij zend ik u de reactie op het verzoek van de commissie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap naar aanleiding van de vergadering van 19 november 2015 inzake meer vrouwen naar de top.

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft in haar procedurevergadering van 19 november 2015 mij verzocht zo spoedig mogelijk een reactie te geven op de verschenen Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015. Tevens verzoekt de commissie mij een overzicht te sturen van het aantal vrouwen in de top van de (semi)publieke sector met een uiteenzetting van de te ondernemen acties.

In deze brief geef ik allereerst een reactie op de verschenen Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015. Vervolgens ga ik nader in op het verzoek om een overzicht en een uiteenzetting van te ondernemen acties met betrekking tot het aantal vrouwen in de top van de (semi)publieke sector.

Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015

Op 19 november jl. kreeg ik de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2015 aangeboden van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. De monitor laat in één oogopslag zien hoe het gesteld is met de positie van vrouwen in de Nederlandse academische wereld. Het geeft de meest actuele cijfers en het percentage vrouwen in diverse wetenschappelijke functies aan de universiteiten, bij de universitair medische centra en bij de onderzoeksinstellingen.

Uit de monitor maak ik op dat er meer vrouwen in alle wetenschappelijke functies, in vrijwel elk wetenschapsgebied, zijn aangesteld. Ook stromen steeds meer vrouwen door van promovendus naar universitair docent en vervolgens naar universitair hoofddocent. Er is dus genoeg vrouwelijk wetenschappelijk talent. Maar tegelijkertijd constateer ik dat er bij elke stap omhoog in de loopbaan minder vrouwen overblijven. We zien dat

kst-30420-228
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

vrouwen flink ondervertegenwoordigd zijn in de hogere regionen van de wetenschap. Ook blijkt het salaris van vrouwelijke wetenschappers nog steeds lager te zijn dan van hun mannelijke collega's in vergelijkbare posities, terwijl ze hetzelfde werk doen.

Sinds 2003 is de Monitor elke drie jaar uitgebracht. Dit is nu de vijfde monitor en helaas constateer ik dat er geen trendbreuk te zien is. We zien in de Monitor dat anno 2015 er op de gemiddelde Nederlandse universiteit slechts zeventien procent van de hoogleraren vrouw is. Opmerkelijk signaal is ook dat vrouwen die wèl de top bereiken, veelal meer werken dan mannen. Met het huidige tempo van vooruitgang zullen pas in 2055 evenveel mannen als vrouwen hoogleraar zijn. Dat betekent dat het nog steeds veel te traag gaat en er te weinig verandert.

Ik trek daaruit de conclusie dat het niet vanzelf beter wordt. En er zijn geen argumenten om ons daarbij neer te leggen. Universiteiten mogen er geen genoegen meer mee nemen dat de wetenschap niet alleen vrouwen tekort doet, maar ook zichzelf. Er gaat daarmee teveel talent voor de wetenschap verloren.

Gebaseerd op de gegevens uit de Monitor zie ik een strategisch personeelsbeleid van universiteiten als belangrijke sleutel om duurzame culturele en institutionele veranderingen te realiseren. Uit onderzoek blijkt dat bewust beleid werkt. Doelbewust streven naar een evenwichtige m/v-verdeling bij benoemingen blijkt bijvoorbeeld effect te hebben.

Tenslotte is het van belang dat Nederland in internationaal opzicht een sprong voorwaarts maakt. Uit een voorpublicatie van de She-figures blijkt dat op dit moment na Nederland slechts drie van de 27 andere Europese lidstaten minder vrouwelijke hoogleraren hebben: alleen Litouwen, Tsjechië en Cyprus staan na Nederland op die ranglijst. In de Shanghai Index van de tien beste universiteiten ter wereld scoort het aandeel vrouwelijke wetenschappers in topfuncties veel hoger, namelijk ongeveer 30 procent.

De komende tijd wil ik daarom met de universiteiten afspraken maken over een betere doorstroom van vrouwen. Daarmee beoog ik ook binnen de universiteiten snel te komen tot 30 procent vrouwelijke hoogleraren en 30 procent vrouwen in besturen van academische instituten, zodat alle kwaliteit die we in huis hebben wordt benut. De Monitor laat immers zien dat er genoeg goed gekwalificeerde vrouwelijke studenten en universitair (hoofd)docenten zijn om door te stromen. Deze acties zullen in het verlengde liggen van de conclusies die de Raad voor Concurrentievermogen onder het Luxemburgse voorzitterschap recent heeft geformuleerd over het stimuleren van gendergelijkheid in de Europese Onderzoeksruimte (zie brief van Minister EZ, mede namens de Staatssecretaris van OCW, d.d. 18 november 2015 over de Geannoteerde Agenda voor de Raad voor Concurrentievermogen, Kamerstuk 21 501-30, nr. 360). De focus van gevraagde acties zal dan niet liggen op losstaande initiatieven, maar op maatregelen waarbij een systeem ontstaat dat gelijke kansen biedt voor ieder mens om zijn of haar talent te gebruiken. Ik acht het essentieel dat de kennis over het genderbeleid wordt vergroot. Ook blijft monitoring van de resultaten van belang om de voortgang te kunnen bepalen.

Topfuncties in de (semi)publieke en non-profitsector

De (semi)publieke en non-profitsector valt niet onder de Wet bestuur en toezicht (Wbt). Voor de rijksoverheid geldt sinds 2012 (regeerakkoord, Kamerstuk 33 410, nr. 15. Blz. 37) een streefcijfer voor het aandeel vrouwen in hogere en topfuncties. Dat aandeel dient 30% te zijn in 2017.

In de Emancipatiemonitor 2014[1] is door SCP en CBS informatie verzameld over vrouwen in de top in de non-profitsector en bij de rijksoverheid. Het blijkt dat in de non-profitsector vanouds meer vrouwen werken dan in het bedrijfsleven. Dat is ook zichtbaar op top- en subtopniveau.

Bij de sociaaleconomische non-profitinstellingen (sociale zekerheidsorganisaties, pensioenfondsen, Kamer van Koophandel en UWV) is het aantal vrouwen vanaf 2012 flink toegenomen: 35 procent in RvB en 30 procent in RvC (was 26 procent en 16 procent). Ook in de echelons daaronder is het aandeel vrouwen toegenomen (tot 45 procent): er is in deze sector een flinke kweekvijver aanwezig voor de top.

In de zorg- en welzijnssector zijn de cijfers vergelijkbaar met de sociaaleconomische non-profitsector (38 procent vrouwen in de RvB/s en 33 procent in de RvC's), er is echter geen sprake van groei. Hoe dat komt, is onduidelijk.

Bij maatschappelijke organisaties (goede doelen-organisaties, belangenorganisaties, omroepverenigingen, sportkoepels, politieke partijen) is sprake van een daling in het aandeel topvrouwen: van 40 procent in 2010 naar 30 procent nu. In het eerste echelon onder de top is het aandeel vrouwen wel toegenomen, tot 50 procent. Er is dus ook in deze sector een groot potentieel.

Bij de rijksoverheid neemt het aandeel van vrouwen in de ambtelijke top iets toe (28 procent van de zogenoemde ABD-functies), maar er lijkt sprake van stagnatie. De cijfers verschillen per departement. Bij de Hoge Colleges van Staat is het aandeel vrouwen in de ABD-functies het hoogste (44 procent). Daarna volgen OCW (37 procent), SZW (36 procent), AZ (33 procent) en VenJ (30 procent). Defensie en EZ scoren met 8 resp. 16 procent het laagst.

Voor de (semi)publieke en non-profitorganisaties gelden geen streefcijfers, uitgezonderd de rijksoverheid. Ik onderschrijf dat het streefcijfer van 30 procent vrouwen aan de top uit de Wet bestuur en toezicht ook in de (semi)publieke sector zou moeten gelden. Ik constateer dat deze sectoren daar veelal al boven zitten. De databank met Topvrouwen zal ook bij vacatures in de (semi) publieke sector geraadpleegd kunnen worden. Bij de evaluatie van de Wet bestuur en toezicht zal worden betrokken of streefcijfers voor de (semi)publiek gefinancierde sector gewenst zijn.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. Bussemaker

[1] Emancipatiemonitor 2014, red. Ans Merens en Marion van den Brakel, Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek, december 2014,